

## **Uppdragsdirektiv**

**Ta fram konsekvensbeskrivningar och  
åtgärder för att minska  
personalkostnaderna med 250 Mkr**

## 1. Bakgrund

1. I regionplanen för 2025 har fullmäktige gett ett riktat uppdrag till alla nämnder. Uppdraget innebär att förvaltningarna ska ta fram konsekvensbeskrivningar och åtgärder för att minska personalkostnaden motsvarande 250 mkr. En beredning har skett tillsammans med centrala ledningsgruppen och med fackliga parter för att komma fram till hur fördelningen mellan nämnderna föreslås se ut. Fördelningen har baserat sig från direkt budgeterade personalkostnader 2025 per nämnd. Slutsatsen är att inga undantag sker utan alla verksamheter behöver bidra i detta uppdrag. 250 Mkr är 3,0 % av våra direkta personalkostnader. Alla nämnder har olika grad av externfinansiering och det är inte möjligt att särskilja fördelning av totalsumman på övergripande nivå utan sker av respektive nämnd och förvaltning. Fördelning enligt nedan.

HSF	213 Mkr
RUN	2,7 Mkr
Styrelsen	32,5 mkr
Patientnämnd	0,2 Mkr
Folkhögskolan	1,3 mkr

2. För att möjliggöra uppdraget behöver definitionen personalkostnader innefatta ett bredare perspektiv än den direkta personalkostnaden; minskad övertid, andra ersättningar, hyr-konsultkostnader, politisk kostnad och köpta tjänster bör inräknas. Det som inte ska inräknas är tjänsteresor eftersom det redan är ett fullmäktigeuppdrag med tydlig målsättning. Uppföljning sker utifrån utfallet 2024-12-31 på poster enligt ovan och följs månad för månad i ordinarie rapporteringsstruktur. Viktigt är att löneökning 2025 och den direkta minskningen av lönebikostnaden(pensionskostnaden) exkluderas för att göra uppföljningen neutral. Den generella målsättningen är att minska personalrelaterade kostnader med 250 mkr och inte skjuta över det mot till exempel hyr, konsulter eller köpta tjänster därför finns det en klokhet att inkludera fler poster och följa den totala personalkostnaden
3. Åtgärder och konsekvensbeskrivningar behöver ske på flera nivåer för att uppnå kraven inom respektive nämnd. Det är varje ansvarig chefs uppgift att genomföra åtgärder med bas utifrån de exempel som ses nedan. Om förslag på åtgärder får större konsekvenser utifrån arbetsmiljö, tillgänglighet/produktion, kvalitet och säkerhet ska en konsekvensanalys beskrivas. Strukturella åtgärder som organisatoriska förändringar, chefsstrukturer, större ambitionsminskningar och sluta med på övergripande nivå behöver konsekvensbeskrivas och beslut fattas av respektive nämnd. Exempel på åtgärder nedan:

- Översyn av chefsstrukturer
- Effektiviseringar av arbetssätt och flöden
- Sluta med, börja med, göra mindre av
- Konsultväxling
- Minskad hyrkostnad
- Ambitionsminskningar
- Minska köpta tjänster

- Minskad övertid, beredskap, annan ersättning
- Samordning mellan funktioner, organisatoriska sammanslagningar

Tidsplanen för strukturella åtgärdsförslag och konsekvensanalyser presenteras i respektive nämnd och som helhet i slutet sista veckan i mars eller första veckan i april 2025. Övriga åtgärder hanteras löpande under året och uppföljning av kostnadsutvecklingen sker i normal linjestruktur och nämnd.

#### 4. Mål och verksamhetsnytta

##### 1.1. Effektmål

Minskade personalrelaterade kostnader med 250 miljoner, tydliga konsekvensanalyser och åtgärdsförslag för att nå målet

##### 1.2. Uppdragsmål

Förvaltningschef har till uppdrag att ta fram och ge förslag på åtgärder för att uppnå målkraven. Samordning av förslag på åtgärder som berör flera nämnder bereds i Centrala ledningsgruppen inför beslutsfattandet i nämnderna

##### 1.3. Avgränsningar

Ramen för personalrelaterade kostnader koordineras och fastställs centralt av ekonomifunktion. Ekonomifunktionen ansvarar även för framtagande av uppföljningsstruktur inom respektive nämnd

## 2. Krav på uppdraget

### 2.1. Förutsättningar

Arbetet behöver balanseras mot övriga arbeten till exempel införande av Cosmic.

## 3. Kopplingar och beroenden

Förändringar som påverkar arbetsmiljö ska hanteras inom ramen för samverkan med fackliga parter i normal struktur. Det är viktigt att löpande ha dialog och informera fackliga parter.

## 4. Tidplan

*Gör en övergripande tidsplanering för uppdraget.*

Fas/beslutspunkt <i>exempel nedan</i>	Start	Slut
<i>Initiering</i>	2024-11	2024-12-20
<i>Planering och genomförande</i>	2024-12-20	2025-12-31
<i>Avslut/Överlämning</i>		2025-12-31

## 5. Budget

### 5.1. Kostnader

Eventuella kostnader hanteras inom respektive verksamhet.

## 6. Risker

- Arbete med att minska personalrelaterade kostnader innebär påverkan på nuvarande arbetssätt och kapacitet där även patienter och medborgare kan komma att påverkas. Riska för försämrade arbetsmiljö och patientsäkerhet.

## 8. Organisation

Uppdragsägare för HSN: Hälso- och sjukvårdsdirektören

Erforderliga resurser inom respektive och mellan förvaltningarna

## 9. Planering

### 9.1. Resurser

Namn/kompetens	Uppdrag	Timmar	Period	Muntligt/skriftligt

### 9.2. Milstolpar

Datum	Beslut	Beslutspunkt	Kommentar
2024-11-18	Bereda uppdragsdirektiv inför beslut i respektive nämnd	BP0	<i>Koordinering CLG 18 nov</i>
2024-12-17	Besluta uppdragen i respektive nämnd	BP1	<i>Beslut i respektive nämnd</i>
2025-04-08	Slutredovisning av förslag på strukturella åtgärder och konsekvensbeskrivningar i respektive nämnd	MS1	<i>Presentation i respektive nämnd</i>
2025-05-08	Eventuellt föreslagna åtgärder presenteras som en del i planeringsförutsättningarna 2026-2029	MS2	<i>Kickoff möte</i>
2025-11-xx	Regionplan och budget 2026-2029	BP4	

## 10. Kommunikation

Kommunikation för vad och hur detta uppdrag ska utföras sker genom information till chefer och i normal linjestruktur

## 11. Överlämning

Rapportering i linjen och till respektive nämnd i valt format, uppföljning sker i delårs i given struktur.

### Referenser och bilagor

Specificera alla dokument som det hänvisas till i uppdragsdirektivet.

Bilaga nr	Namn	Version

### Definitioner och förkortningar

Ange begrepp och förkortningar som används i dokumentet och vad de står för.

Begrepp/förkortning	Förklaring
CLG	Centrala ledningsgruppen

### Revisionshantering

Version	Datum	Summering av förändringar i förhållande till föregående version	Ändringar markerade Ja/Nej
1	2023-12-20		Nej

**Uppdragets namn:** Ta fram konsekvensanalyser och åtgärder för att minska personalkostnaden med 250 mkr

**Uppdragsägare:** För HSN: Elisabeth O Karlsson, HSD

**Uppdragsledare:** För HSN: Elisabeth O Karlsson, HSD

Checklista inför beslut, BP1	JA	NEJ
Detta arbete är lämpligt och beslutat att genomföras som ett uppdrag enligt modellen UPPDRAGIL	X	
Ett komplett uppdragsdirektiv har utformats (detta dokument)	X	
Resurser är säkrade för planerings och genomförandefasen	X	
Uppdraget följer verksamhetens mål och strategier	X	
Uppdragsägare, uppdragsledare, mottagare och övriga intressenter är utsedda och informerade	X	

### Kryssa i rutan för vilket alternativ som gäller

#### BESLUT

Beslut att starta planerings- och genomförandefasen, BP1

JA NEJ Kommentar:

X		
---	--	--

\_\_\_\_\_  
Uppdragsägare

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande